



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Capacitación y desempeño laboral de los operarios de la empresa Coseva  
S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

**Huamán Ccalluco, Miguel Ángel**

**ASESOR:**

**Mg. Paca Pantigoso, Flabio Romeo**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de talento humano**

**LIMA – PERÚ**

**Año 2017 - I**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
(a) Huamán Calluco, Miguel A'  
cuyo título es: Capacitación y desempeño laboral de los operarios  
de la empresa conera S.R.L., puente piedra, Lima -  
2016

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)  
Trece (letras).

Trujillo (o Filial) Lima - este de ..... del 20....

  
.....  
PRESIDENTE

  
.....  
SECRETARIO

  
.....  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

## **DEDICATORIA**

A Dios y a mis familiares, por brindarme la fuerza para trabajar esmeradamente por cumplir mis metas, por ser mi apoyo y guía a lo largo de esta mi preciada investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

A los asesores quienes guiaron mis pasos por el dificultoso y fructífero sendero de la investigación. A mis padres por ser mi apoyo incondicional ante las dificultades y a mis amigos quienes atendieron mis solicitudes de ayuda, a todos, gracias.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo Huamán Ccalluco, Miguel Ángel con DNI N° 47655003, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Escuela de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de Julio del 2017.



---

Miguel Ángel Huamán Ccalluco

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Capacitación Y Desempeño Laboral De Los Operarios De La Empresa Coseva S.R.L., Puente Piedra Lima – 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.



---

Huamán Ccalluco, Miguel Ángel

## INDICE

Acta de aprobación de tesis .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iii
Declaración de autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
Índice .....	vii
Índice de tablas... ..	viii
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ixx</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio.....	25
1.6. Hipótesis .....	26
1.7. Objetivos.....	27
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>28</b>
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables, Operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad ...	34
2.5. Métodos de análisis de datos .....	38
2.6. Aspectos éticos .....	38
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
<b>IV. REFERENCIAS .....</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: Operacionalización de la variable (1) Capacitación.....	31
TABLA N° 02: Operacionalización de la variable (2) Desempeño Laboral.....	32
TABLA N° 03: Ficha técnica cuestionario sobre capacitación .....	35
TABLA N° 04: Ficha técnica cuestionario de desempeño laboral .....	35
TABLA N° 05: Validez del cuestionario sobre capacitación .....	40
TABLA N° 06: Confiabilidad del cuestionario sobre capacitación.....	40
TABLA N° 07: Validez del cuestionario sobre desempeño laboral .....	37
TABLA N° 08: Confiabilidad del cuestionario sobre desempeño laboral.....	37
TABLA N° 09: Distribución de frecuencias de capacitación y desempeño laboral.....	40
TABLA N° 10: Distribución de frecuencias de necesidades de capacitación y desempeño laboral .....	41
TABLA N° 11: Distribución de frecuencias de diseño de la capacitación y desempeño laboral .....	42
TABLA N° 12: Distribución de frecuencias de la ejecución de la capacitación y desempeño laboral .....	43
TABLA N° 13: Distribución de frecuencias de la evaluación de la capacitación y desempeño laboral .....	44



## RESUMEN

En la investigación se planteó el objetivo general de identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016. Con la finalidad de identificar esta relación fue necesario recurrir a los fundamentos de los teóricos sobre la capacitación propuestos por Chiavenato y Alles. El marco metodológico que sirvió de guía a la investigación estuvo compuesto por la investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional con una población de 200 operarios de los que se seleccionó una muestra representativa de 132 a los que se les aplicó un cuestionario de capacitación y otro de desempeño laboral bajo la técnica de encuestas. Posteriormente, se construyó una base de datos el cual fue procesado en el SPSS v22 para determinar los baremos por variable y dimensión, así como las tablas cruzadas y la prueba de correlación. Finalmente, se llegó a la conclusión de que existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L de Puente Piedra; sustentado en un coeficiente de correlación de 0,582 a un nivel de significación bilateral de 0,000.

**Palabras clave:** Necesidades, diseño, ejecución, evaluación.

## **ABSTRACT**

In the investigation the general objective of identifying the relationship between the training and the labor performance of the workers of the company COSEVA SRL, Puente Piedra, Lima - 2016 was raised. In order to identify this relationship it was necessary to resort to the foundations of the Theories on training proposed by Chiavenato and Alles. The methodological framework that served as a guideline for the research was composed of research of applied type, non-experimental design and correlational descriptive level with a population of 200 operators from which a representative sample of 132 were selected to which they were applied A training questionnaire and a labor performance questionnaire under the survey technique. Subsequently, a database was constructed which was processed in SPSS v22 to determine the scales by variable and dimension, as well as the cross tables and the correlation test. Finally, it was concluded that there is a relationship between the training and the labor performance of the workers of the company COSEVA S.R.L of Puente Piedra; Based on a correlation coefficient of 0.582 at a bilateral significance level of 0.000.

**Keywords:** Needs, design, execution, evaluation.

## **I. INTRODUCCION**

## **1.1. Realidad Problemática**

Actualmente existen antecedentes universales, donde se encuentra problemas sobre recientes demandas laborales, a partir de las variaciones y el crecimiento de los bienes globales se creó recientes modelos relacionados a resultados sobre la capacitación en el trabajo profesional de los operarios de las distintas instituciones. Hay información difundida por el Banco Desarrollo (2014), donde México es la nación donde la formación debe ser constante para tener un rendimiento productivo, índices de porcentajes medios arrojan que los trabajadores no cuentan con capacidades indispensables para ocupar puestos de trabajo.

Inclusive en Sudamérica, Colombia hay carencia profesional donde se ha encontrado muchos problemas por resolver se debe realizar propuestas orientados a alineaciones de los operarios. Según manifestaciones de Pages (2014), los impedimentos para el apropiado rendimiento de sus tareas en centro américa latina comienza con la abertura que tiene en sus capacidades, el distanciamiento de la persona orientada a establecer a los trabajadores en la fase de alumno y la demanda de los trabajadores en las entidades estatales o privada.

En el ámbito nacional, Torre (2014), se realizó a 34 personas de un centro de trabajo queda servicios en Lima norte, se observó rendimientos verdaderos de evolución en la formación de los operarios que se llevaba en la institución, de tal manera se propuso la finalidad de decretar si la formación determino si tiene alguna consecuencia sobre la ejecución profesional de los trabajadores y se descubrió que la formación que se da en la institución no era apto por lo tanto esto daba como resultado un rendimiento inadecuado en los trabajadores, por la carencia de entendimiento, practica y métodos que se debió realizar por medio de programas implementados. Existen preguntas de ¿La capacitación ciertamente muestra algún vínculo por el desempeño profesional?, ¿las entidades de los distritos de Lima pueden establecer si la formación dada a sus operarios da resultados, si se puede medir sus labores?

El momento en que se estudia la formación de los operarios dentro de la institución destinada a ofrecer trabajo de consultoría y edificación, los asuntos para este tema son

importantes ya que el ámbito en los sectores de consultoría aparece con propiedades exclusivas, esto hace que el crecimiento y los resultados de la formación acerca de la formación profesional.

Precisamente, se ha encontrado en la Manzana. B Lote. 11 Los Geranios, Lima –del distrito de Puente Piedra, que la institución COSEVA S.R.L brinda consultoría y construcción, se contempla que los trabajadores nunca han seguido un programa de formación idónea y eficaz establecida por la institución para poder desenvolverse en sus tareas ya sea por la parte profesional o particular. De esta forma se refleja que no existe una capacitación adecuada por parte de la institución a sus operarios en COSEVA S.R.L, el rendimiento es bajo en la zona de la edificación; tiene falta de capacidad y experiencia para dar resultados positivos en la ejecución de los trabajos que se brinda a los usuarios.

Asimismo, la institución no calcula cada cierto tiempo el rendimiento profesional de los trabajadores, con esto no es probable crear una retroalimentación para poder desarrollar una mejora en la ejecución de las habilidades de los trabajadores en periodos medios o largos. Por tal razón, se ha implantado el problema de no tener un desarrollo de capacitación y si tiene un vínculo con la variable desempeño profesional en el ámbito laboral.

## **1.2. Trabajos previos**

En esta investigación la principal incógnita describe al desarrollo del aprendizaje junto al desempeño laboral del trabajador de una empresa dedicada consultoría y construcción. Esta forma, surgió en estudiar otros trabajos situados a analizar las variantes capacitación y desempeño profesional y ver la correlación que dentro del medio local como internacional

En los precedentes universales, tenemos a Díaz (2011), con la investigación “Desarrollo Y formación profesional en para los trabajadores de la participación asociativo Electricidad en la región Montemorelos Nuevo León” hecha a fin de lograr el grado de maestría. Su finalidad habitual era definir la relación de las variantes capacitación y los rendimientos laborales en los operarios en la institución que se encarga de dar energía eléctrica en la ciudad de México. El investigador para poder tratar este problema se apoyó en la base científica de García, Chiavenato, Bohlander, Alles. Arrojo que el trabajo es de manera aplicada, el diseño fue negativamente práctica transversal y de nivel relacional, aplicaron dos censos con información, de esta forma el método que se utilizó fue preguntas a una población establecida de 113 personas elegidas por un muestreo al azar simple de personas de 141 operarios que se escogió en la institución que brinda energía eléctrica. La formación del autor determinó que la práctica con la ocupación profesional de los operarios da vínculo en un 47,6% ( $Rho=0,476$ ) a un elevado nivel significativo de 0,000.

El trabajo de Díaz se encontró una cooperación, fue conocer un problema parecido a la realizada en nuestro trabajo, con la finalidad de detallar los componentes que precisan una formación de ver la repercusión del cargo profesional para los trabajadores de COSEVA S.R.L. De tal forma los teóricos que aplicó fueron Alles y Chiavenato, que son los mismos que se están tomando para la realización de nuestra investigación

Cruz (2008), realizó su investigación con el título “La percepción Del aprendizaje como el rendimiento profesional De Los trabajadores del nosocomio, Nuevo León”, para la finalidad de tener el grado de administración, la finalidad habitual de explicar si hay relación en el aprendizaje y el desarrollo profesional en los trabajadores del sanatorio en Montemorelos. El trabajo estuvo fundamentado en sostener en conocimientos por la administración de bohlander Chiavenato.

Para el marco metodológico se aplicó el método negativamente experimental de manera que es racional se escogió dos temarios de cuestionarios – de formación y otro de desenvolvimiento profesional-, para este caso se escogió el método de preguntas en

94 individuos elegidas por un modelo al azar sencillo de un conjunto de 109 operarios del nosocomio. Con la finalización de analizar, el investigador halló un factor de relación en 53,9% el autor determinó que el factor de similitud es 53,9% ( $Rho = 0,539$ ) en una elevación significativa  $= 0,000$  de la formación con la enseñanza profesional en operarios del nosocomio de Montemorelos.

La contribución que se obtuvo del trabajo de la Cruz es el método y las herramientas que ayudan a la recopilación de información por el objetivo dar resultados a los problemas que se está dando; utilizando un temario de interrogantes a fin de dar las características de la capacitación y establecer una medición al trabajo laboral, a través de métodos de preguntas.

En la exploración de Sosa (214) en su trabajo fue “plantear un proyecto de enseñanza y desarrollo para el trabajador formativo en el centro científico del Noroeste, la finalidad de lo expuesto fue obtener el licenciamiento de la carrera de ciencias organizacionales. Los factores que se debe incluir en un proyecto de capacitación de los trabajadores para que realicen óptimamente sus funciones. En esta investigación se utilizó a los teóricos Shell, Maldonado, Bohlander y Silíceo. La investigación tiene como método aplicativo, con elevación descriptiva sencilla con un cuadro negativamente experimental de forma cruzada, se realizó el método de preguntas en un censo a un conjunto de 12 personas de la empresa. El investigador tuvo como resultado un apropiado plan de capacitación debe tener 3 posturas de los trabajadores: las actitudes, conocimientos y las habilidades. Por otra parte, los datos estadísticos nos arrojan que la organización tras estudios de la dimensión habilidades llegó a un promedio muy bueno de 75% de sondeados, la dimensión conocimiento obtuvo un promedio de bueno 7% de los sondeados; la dimensión actitud obtuvo un resultado de debilidad grupal al 75%

Sosa contribuyó en su investigación con la realización de ejecutar la recopilación de antecedentes aplicada en los requerimientos que se dio en la institución para ver la indagación por tal razón, el trabajo se recopiló referencias de las declaraciones de los operarios de la institución COSEVA S.R.L. con el propósito de dar la enseñanza y el trabajo formativo.

Fuentes (2014); señala que en su trabajo conformado con el título de “Propósito de enseñanza con el cumplimiento laboral de los trabajadores del propósito singular Chavimochic del Año 2012”, realizada para tener el licenciamiento, La finalidad principal es explicar la relación de las variantes capacitación y enseñanza profesional para que los trabajadores del plan en Trujillo. Los teóricos que emplearon fueron alles, Chiavenato con un método aplicativo, con un alto tipo representativo racional y esquematizado, con el empleo de dos temarios de cuestionarios empezando por la enseñanza como también del desempeño laboral que es empleada en cuestionarios, el primero se utilizó la enseñanza y otro fue práctica profesional-, está constituido por métodos de preguntas a un conjunto de 129 personas escogidas en muestras plasmadas conformada por 85 trabajadores de la institución, el investigador consiguió definir que la capacitación concuerda positivamente en las enseñanzas a los empleados

El aporte del trabajo de Fuentes, es utilizar su misma prueba de hipótesis aplicándola a nuestro trabajo, que está constituido por la medida del factor Spearman con un significativo nivel para mostrar si la suposición genérica demuestra los sucesos reales del problema que se originó.

Por otra parte, el trabajo de Martel y Sánchez (2013), tuvo como encabezado el “proyecto en formación del desarrollo en el cumplimiento de los trabajadores operacionales del local ubicada en san pedro – 2013 el propósito del investigador fue obtener la licenciatura en administración. Su finalidad fue reconocer la correlación a través de la formación con la formación del trabajo operacional en el local de Trujillo – temporada 2013. Su principal soporte en su investigación fue utilizar los teóricos Gonzales, Chiavenato Amaya, Stoner. La estructuración del marco metodológico es adaptada con un proyecto negativamente práctico cruzada con una elevación lógica para el empleo en sondeos por cuestionarios- de cada variable-, realizado por el método de preguntas en un censo conformado por los 26 empleados del gimnasio. Se concluyó que el autor determino que existe relación relevante en ( $Rho=0,783$ ) de las variantes aprendizaje como práctica profesional en los operarios que se utilizó en la institución en la que se ejecutó el trabajo.



Se logró contribuir en los trabajos de Martell y Sánchez una disponibilidad hipotética; que se utilizó una semejante teoría de Chiavenato, de tal manera el aporte que brinda a nuestra tesis es reconocer las dimensiones e indicadores para mostrar el proceso como se aplica la formación en la empresa COSEVA S.R.L.

Villanueva (2013), nos enseña que la exploración con el título “formación De trabajadores con el desenvolvimiento profesional del espacio comercial De Hortus S.A. 2013” realizada mediante el propósito de sacar su título, mostro una finalidad de aplicar la relación que hay de por medio con las variantes de formación, para una identidad de una sección mercantil. Esta investigación se basó en varios autores. El método aplicativo de plan negativamente experimental con una elevación racional, se utilizó cuestionarios de preguntas para recopilar información, realizado por métodos de preguntas en un censo realizado por 38 trabajadores. Concluyendo con el estudio el investigador determina que hay una correlación importante del 53,7% ( $Rho=0.537$ ) de las variantes utilizadas.

La contribución del trabajo muestra una enseñanza significativa con el fin de utilizar varias formas, por lo que su utilización aportaría diferentes conocimientos y hábitos que aportaría en el desenvolvimiento de los trabajadores de la institución COSEVA S.R.L, esto arrojaría un mejor trabajo, el autor de esta investigación Villanueva selecciono a Chiavenato y Alles, utilizadas en su trabajo con la finalidad de mostrar una correlación que hay con variantes ya mencionadas

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

**Origen teórico de la variante capacitación.** Anteriormente existen ciencias administrativas tenían en cuenta que la capacitación estaba ligado a dispositivo que autorizaba un adecuado recurso en las áreas de trabajo para poder tener un mejor desenvolvimiento. A pesar de eso, vemos que actualmente la idea de capacitación es más contaste para poder realizar las labores, incluso sirve como un desarrollo que ayuda a tener un mejor desempeño en su centro de trabajo por intermedio de crecimiento de sus capacidades del individuo – entendimiento, capacidad y actitud con

el motivo que sean provechoso e innovador para el resultado de las metas institucionales. (Chiavenato, 2009).

**Chiavenato (2009)**, Menciona que la formación es un conjunto de información en el corto plazo, esto es aplicable de fase sistémica y orgánica, en la corporación hay operarios que adquieren las competencias, posiciones y jurisdicciones para poder determinar métodos laborales. De este modo se necesita una formación con técnica que constituye las siguientes capacidades: ejecución, diseño, necesidades, valoración del trabajo

**Necesidades de capacitación**, siguiente fase con requerimiento del aprendizaje orientada al crecimiento en los operarios refieren a las carencias que tienen el recurso humano en su preparación profesional; por tal motivo comprende un periodo donde se revela una idea que el operario tiene que conocer y ejecutar (Chiavenato, 2009). Para resolver urgencias en aprendizaje será inconsciente confirmar los subsiguientes indicativos: Organización: simiente al crecimiento por Chiavenato (2009), debemos aludir que la identificación de los recursos tiene que ser preciso tener una evaluación estructurada y metas claras en el aspecto laboral. Personal: es el rasgo del trabajador con la cual se determinó mediante el talento, la conducta, la razón con efectividades (Chiavenato, 2009). Cargos: muestra remisión para reconocer las peticiones y precisiones de las áreas de trájín para resolver las solturas, posiciones, conocimiento y las competencias necesarias.

**Diseño de la capacitación**, recurso del aprendizaje para realizar por completo las actividades necesarias para el aprendizaje las propuestas que se tiene como metas permanentes hasta su término; en otras palabras, explicar porque se considera los requisitos del aprendizaje que estuvo observado en el antecedente anterior (Chiavenato, 2009). Por esta razón, se precisa la extensión, esquema de enseñanza los siguientes exponentes: trabajador a habituarse: es la parte de la identificación de todos operarios con la finalidad de estar listos para realizar sus tareas (Chiavenato, 2009). Procedimientos de capacitación: da referencia a habilidades, métodos de formación idóneas al desarrollo con la mayor importancia para el operario (Chiavenato, 2009). Capacidad de aprendizaje: está formado por asuntos o temas a la capacitación el cual suele cambiar dependiendo de la superficie realizada del recurso (Chiavenato, 2009).

Delegado para enseñar: cuenta con especialistas y habilidades del instructor o experto en el tema (Chiavenato, 2009). Centro de enseñanza: narración utilizable es adonde ejecutara la enseñanza, dentro de las instalaciones (Chiavenato, 2009). Indicador de aprendizaje: son la disponibilidad de los tiempos que hay para adecuar a los operarios (Chiavenato, 2009). Método: se cuenta la manera como se realiza las operaciones de aprendizaje.

**Ejecución de la capacitación**, método que tiene Chiavenato es la diferencia del desarrollo sistemático de la enseñanza. De acuerdo a lo explicado Chiavenato, nos muestra una época donde la narración da una formación y sus estructuras, así mismo nos muestra que el pedagogo o los expertos mencionaran la enunciación, saberes, las maestrías y la tentativa obligatoria para perfeccionar de suerte capaz y efectiva un grupo determinado de labores que hicieron el lucro de las metas pactadas. Con la finalidad decidir la amplitud efectuación de la formación será maquina descifrar los subsiguientes exponentes: Modelos para aprendizaje: las enseñanzas deben efectuarse de acuerdo a las celeridades con anterioridad mostradas con los recursos en los operarios en sus jornadas y desenvolvimiento definitiva, el aprendizaje es un puesto de cometido, por calañas, por un receptor o la procesadora (Chiavenato, 2009). Métodos en aprendizaje: una organización o modo en que se extiende el aprendizaje puede ser: apreciación, ciencias planteadas, en ralea afuera del paraje laboral, (adiestramiento en redes), (Chiavenato, 2009).

**Evaluación de la capacitación**, Las organizaciones muestran un reconocido sentido, para medir la espesura tasación para una enseñanza intuitiva con los subsiguientes indicativos: Repulsión del deportista: Chiavenato muestra un manotear expone al ras de tranquilidad para los trabajadores al obtener enseñanzas. Enseñanza obtenida: señala el grado de cualidades alcanzadas por las enseñanzas; en otras palabras, la disposición, los conceptos son experiencias alcanzadas por un aprendizaje (Chiavenato, 2009). Recuperar: variación establecidas por una formación universal de emprendedor en impacto de formación; en otras palabras, se mejora el expediente

bondadoso del cometido (Chiavenato, 2009). Consecuencia: ideado por Chiavenato (2009), es perentorio medir el aprendizaje en géneros afirmativos producido por la filial, equiparable, disminución de importes, inflación de rentas o clasificada por alternativas. Rentabilidad de inversión: muestra el importe una suma a la enseñanza basada en ratio sobre productividad de ganancias.

**Grados (2009)**, expresa el prototipo en enseñanza manifestando en un progreso practico que enseñara al operario recaudar conocimientos que le ayudara a desenvolverse, destrezas a ejecutar una ocupación superior en una administración para poder bastar las metas como estructura. Por eso la enseñanza, del aprendizaje en las empresas muestra las siguientes dimensiones:

**Necesidad de capacitación**, el trabajo realizado por Grados (2009), la detección de las necesidades de capacitación es la primera etapa del proceso, en ella nos explica cómo se efectúa las ubicaciones dentro de las tareas en la pauta de calcular lo establecido. El escritor recalca la vitalidad de identificar los subsiguientes indicativos para valorar el acto del autor: sitios de enseñanza: indica el sitio escogido por la empresa para enseñar un aprendizaje del empleado pueda desempeñar perfectamente (Grados, 2009). Plantilla a preparar: alusión establecida al personal habituado (Grados, 2009). Profundidad y dominio: noticia que adquiere un trabajador desarrollado por sus conocimientos, experiencias o disposiciones. Tiempo y escena: ejecutar la instrucción parcializada y sitios establecidos.

**Progreso de la capacitación**, Grados (2009), opina que la preparación, compuesto por una planificación aprobando la disposición de los operarios, así como situar el costo de ordenación y gestión para vestir fin lo expuesto para el desenvolvimiento. De esta manera el creador destaca la corpulencia de los siguientes indicadores: diseño: refiere a las actividades que se llevaran a cabo, presupuesto: resuelve los desembolsos llevados a ajusticiar la formación de los operarios.

**Propósito de aprendizaje**, informado por Grados (2009), se afirma el establecimiento grado del juicio de enseñanza y refiere a especificar el fin correspondiente al actuar el juicio de aprendizaje. El autor dispone evaluar los subsiguientes indicativos: idea universal: noticia pautada genéricamente en preparar trabajadores, formando el momento apropiado para efectuar. Propósito a ejecutar: muestra un desglose para cada actividad.

**Resultados de la capacitación**, sostiene que el objetivo de la enseñanza refiere a la cuarta distancia del cambio de aprendizaje y comprende como la época en la que se aplican los dispositivos proporcionados a inspeccionar las enseñanzas. El autor formula llevar a cabo los subsiguientes indicativos: Pretest: circunscribir el ras de nuevos conocimientos a través del aprendizaje. Evaluación durante el desarrollo: reconoce el escalón de ideas percepciones adquiridas. La proclamación de conceptos establecidos para ser efectivos, así encontrar las metas organizacionales.

**Siliceo (2004)**, el aprendizaje es un avance didáctico adonde es accesible asegurar una enseñanza como un proceso lógico de acciones planeadas cuyas bases están organizadas de acuerdo a las necesidades de una empresa, la cual está llevada a gestar un crecimiento en los ideales, gracias y talentos de los diligentes. Por eso el aprendizaje comprende los subsiguientes indicadores: filiación del uso receptor, exigencias y demande laborioso, cometida del enjuiciamiento de enseñanza, asentamiento de ideales y despacho de widgets.

**Identificación del sistema receptor**, temporada del enjuiciamiento implícito de aprendizaje desarrollada por Siliceo (2004). En él hace remisión a que los encargados de la formación obteniendo una revelación extensiva, afectuoso correspondiente a índices, de confeccionar rasgos de la localidad formada (Siliceo, 2004): distinción de colección. Balance de recursos. Análisis de puestos. Organización prudente. Especificación dependiente. Indigencia desarrollada de la administración.

**Necesidades y requerimientos del personal**, juicio de capacitación, época el factor hace noticia a la profundización de requisitos y necesidades de aprendizaje personal; en otras palabras, requisitos de formación para seguir un conjunto de ocupaciones que lleguen al lucro de las metas de la oficina. El autor sugiere identificar el subsiguiente exponente para resolver la calidad condiciones requisitorios del operario: requisitos de exposición y conceptos para efectuar una ocupación. Requerimiento de experiencia para hacer una ocupación.

**Misión del proceso de capacitación**, fase del sumario de aprendizaje, conformada por revelaciones en un recorrido establecimiento con luz y equidad la ocupación que tendrá la formación en referencia a los problemas a tratar. Por eso plantea los subsiguientes exponentes a fin de contribuir sumario de formación: metas genéricas estratégicas. Filosofía empresarial. Valores empresariales.

**Establecimiento de metas**, desarrollo encubierto de aprendizaje, remisión establecida dando enseñanzas, deben resolver las intenciones permitidas, la ocupación de instrucción; todavía, afirma que las puertas de ilustración están obligadas las subsiguientes propiedades: cuantificables, realistas y adecuadas.

**Establecimiento de programas**, sumario deductivo de preparación sostenido por Siliceo (2004), reseña que los esquemas compuestos de aclimataciones que permitirán acaparar las conclusiones de aprendizaje. A fin de detallar esta dimensión muestra los subsiguientes índices: Nivel de conceptos y pericia cometido a proceder. Habilidades verificar términos del diseño de enseñanza. Recursos necesarios.

**Fundamentos del variante desempeño laboral del personal**, Alles (2008), que la variante desempeño, logrado en disponer tareas que están a cargo del ejecutor. Artífice muestra una adicción vital a ejecutar las apreciaciones Generales en los ejecutores laborales bajo su saber si las ocupaciones están creando un desarrollo en que la colectividad lo necesita y medidas de mejoramiento. Louffat (2012) valoración fraccional verifica esta influencia de adicción trascendencia facilitando el dictamen de las facultades del proceso fiable y la aplicación de las medidas de bonificación ajustadas a los ejecutores y el personal adecuado.

**Alles (2008)**, apreciación del desembargo con simiente a la gestión por competencias, del cual se infiere al uso más destacable para regular la formación del operaio enfocado en graduar las potestades determinadas en zonas de trabajo; igualmente, estas estimaciones del descargo a las autoridades podrían verificar por sectores, departamentos, niveles o graduaciones según sea el percance de la demanda.

Se ha avanzado reconociendo la variante ocupacional del estudio apoyado en los indicadores detalla un total de 10 extensiones:

**Orientación a resultados:** narración a inteligencias emprendedoras para incluir las metas que se le han sostenido de resultados medibles mostrados en trabajadores con enseñanza a admitir autodeterminaciones y cumplir lo requerido.

**Colaboración:** competencia realizada por el recurso humano, para gestionar con distintos grupos, personas, delimitando puntos con destreza alcanzada.

**Orientación al cliente:** muestra la destreza para meditar los trabajos delegados cumpliendo un lugar persona– cliente.

**Liderazgo:** superficie objetivo para transferir la misión, visión, la cooperación entre los trabajadores orientados a entrar a metas propuestas y ser un modelo a seguir para otros trabajadores.

**Delegación:** destreza para delegar las funciones, mostrado educadores de crecimiento ocupacionales y mejorando continuamente el trabajo de sus empleadores.

**Comunicación:** referencia a la transmisión de manera acertada, competente necesaria para perfeccionar su trabajo.

**Ductilidad:** preparación del trabajador para establecer con precisión conformada en conjunto ante las posiciones de altibajo que enfrenta.

**Trabajo en equipo:** competencia para apostar en primer sitio lo que necesita tender el personal y secundarlo con los afanes unipersonales mediante un grupo, compromete una ocupación laboral.

**Toma de decisión:** potencial de jornaleros para preferir la disyuntiva perfecta a resolver el problema, consecuentes a responsables tomas.

**Organización:** espaciosidad del productor para verificar realizar la planificación y coordinación de sus labores.

**Werther y Davis (2008)**, muestra un nivel de valoración inexcusable; con base a lo evidenciado, finaliza razonamientos referentes a calibrar la formación de los trabajadores expresiones que tracen el desempeño de los trabajadores, ofreciendo razonamiento precisa del área o negociado responsable del potencial, seleccione el enunciado en comités de expresiones que describan el desempeño que finalmente serán típicas en clases. Los resultantes de esta valoración posibilitan una manera crítica formación y firmar mediciones de mejora, permiten justipreciar el desempeño sindical son: las locuciones descriptivas y las áreas las que se dedica el personal de la tarea. Cabe apercibir lograr resolver el beneficio escolar evitándole al trabajador la obstrucción de ser valorado.

**Louffat (2012)** espécimen de tasación de 360° es el idóneo para convenir el cargo ocupacional y firmeza interacción con él. El empleador estima instrumentos administrativos gestores aplicables. Necesariamente aplicativa garantiza punto al trabajador como la tarea retocando la formación. Este razonamiento agresivo del beneficio sindical que el personal asume y reflexiona acerca de los resultados que está alcanzando como parte de la logística para manufacturar un anteproyecto enfocado en incrementar sus competencias. Calidades que permiten estimar la formación profesional con el procedimiento de 360° son: **tasación de nivel operacional, apreciación del nivel ejecutivo y la evaluación del nivel táctico.**

Sacudir terminado la sección que muestra la tesis manifestando las aserciones de nuestra relación, imperioso aconsejar emplear un prototipo de enseñanza estimada de



formación desarrollada por Alles para acertar metas acertadas sobre la equivalencia entre las variantes ilustradas y desarrollo sindical de los asalariados.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Existe relación entre la **capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016?

##### **Problemas Específicos**

¿Existe relación entre la **necesidad de capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016?

¿Existe relación entre el **diseño de capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016?

¿Existe relación entre la **ejecución de la capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016?

¿Existe relación entre la **evaluación de la capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016?

#### **1.5. Justificación del estudio**

**Práctica:** La investigación contribuye de forma práctica con la empresa COSEVA S.R.L. al otorgarle un conjunto de información que le permitirá definir de forma acertada la estrategia de capacitación más adecuada para los trabajadores del nivel operativo a fin de que puedan mejorar su desempeño laboral.

**Teórica:** La investigación permite comprobar que las teorías de la capacitación propuesta por Chiavenato y del desempeño laboral propuesta por Alles son aplicables en la realidad problemática de la empresa COSEVA S.R.L.

**Metodológica:** Preparación de dos exámenes de preguntas: uno sobre la capacitación y otro sobre el desempeño, basada en conclusiones de Chiavenato y Alles. Verificación metodológica sujeto concentrado, de croquis no experimental transversal y de nivel funcional para valorar la formación y enseñanza profesional.

**Social:** Nuestra investigación contribuye con la sociedad que se desenvuelve al interior de la empresa COSEVA S.R.L., específicamente, beneficia a los trabajadores del nivel operativo, supervisores, gerentes y accionistas de la empresa; ya que, una adecuada comprensión de los efectos de la capacitación sobre el desempeño laboral.

## 1.6. Hipótesis

### Hipótesis General

Existe relación entre la **capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

### Hipótesis Específica

Existe relación entre la **necesidad de capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

Existe relación entre el **diseño de capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

Existe relación entre la **ejecución de la capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

Existe relación entre la **evaluación de la capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

## 1.7. Objetivos

### Objetivo General

Determinar la relación entre la **capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

### Objetivos Específicos

Identificar la relación entre la **necesidad de capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

Identificar la relación entre el **diseño de capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

Identificar la relación entre la **ejecución de la capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

Identificar la relación entre la **evaluación de la capacitación** y el **desempeño laboral** de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

Primordialmente se debe descubrir, una indagación diligente en la que se realiza exposiciones para obtener la franqueza incierta a final de resolver un evento, nuestra exploración es de tipo aplicada ya que aplican las teorías de Chiavenato y Alles entre la variante formación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Coseva S.R.L.

Se entiende que el diseño no experimental se caracteriza por ser aquel diseño en el que no se efectúa ningún experimento que afecte a la (s) variable (s); en otras palabras, que oriente esquema de información sólo calcular las particularidades de la variante sin tener ningún cambio; transversal, búsqueda realizado en un solo lugar (Pino, 2007). Luego, la búsqueda utiliza el plan no experimental de corte transversal; ningún estudio que afecte las variantes aprendizaje y formación profesional y a que se realizará uno en el año 2016. Por otro detalle, es importante enumerar que la indagación es de nivel descriptivo correlacional, ya que, nuestro objetivo general es identificar la correlación entre las variables capacitación y desempeño laboral de los operarios de la empresa COSEVA.

En el que:

M	→ Muestra
X	→ Capacitación
R	→ Correlación
Y	→ Desempeño Laboral

## **2.2. Variables, Operacionalización**

**Variante (1) Capacitación,** proceso de aprendizaje en el corto plazo, el cual se aplica de forma sistémica y organizada para que los trabajadores de una empresa adquieran los conocimientos, las actitudes y las competencias que les permitan alcanzar los objetivos organizacionales

**Variante (2) Desempeño laboral,** El autor considera de suma importancia efectuar las evaluaciones del desempeño de los trabajadores en las empresas a fin de que la misma persona tenga bajo su conocimiento si las tareas que están a su cargo se están desarrollando de la manera en que la empresa lo necesita y de ser necesario aplicar las medias que permitan mejorarlo (Alles, 2008).

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable (1) Capacitación*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Capacitación	Es un proceso de aprendizaje en el corto plazo, el cual se aplica de forma sistémica y organizada para que los trabajadores de una empresa adquieran los conocimientos, las actitudes y las competencias que les permitan alcanzar los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).	La capacitación se determinó a través de un cuestionario de 30 preguntas que se determinará de acuerdo al estudio de sus dimensiones : Necesidades de capacitación , Diseño de la capacitación , Ejecución de la capacitación y Evaluación de la capacitación . Se realizó a través de <b>encuestas</b> .	Necesidades de capacitación	Organización	1	Ordinal - Tipo Likert modificado
				Personal	2	
				Puestos	3	
					4	
					5	
					6	
			Diseño de la capacitación	Personal a capacitar	7	
				Métodos de capacitación	8	
				Contenido de la capacitación	9	
				Encargado de la capacitación	10	
				Lugar de la capacitación	11	
				Horario de capacitación	12	
				Metas	13	
			Ejecución de la capacitación	Tipos de capacitación	14	
					15	
					16	
					17	
					18	
				Técnicas de capacitación	19	
			Evaluación de la capacitación		20	
					21	
					22	
				Reacción del participante	23	
				Aprendizaje logrado	24	
				Desempeño	25	
				Resultado	26	
					27	
					28	
					29	
				Rendimiento de la inversión	30	

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable (2) Desempeño Laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Desempeño Laboral	Es el	El	Orientación a	Cumplimiento	1	Ordinal - Tipo Likert modificado
	rendimiento	desempeño	resultados	de objetivos	2	
	alcanzado con el desarrollo de las tareas que se encuentran a cargo del trabajador. Se considera de suma importancia ya que la misma persona tenga bajo su conocimiento si las tareas que están a su cargo se están	laboral se determinó a través de un cuestionario de 30 preguntas que se determinará de acuerdo a las dimensiones: orientación a resultados, colaboración, orientación al cliente, liderazgo, delegación, comunicación, flexibilidad, trabajo en equipo, toma		Cumplimiento de Metas	3	
			Colaboración	Actividades grupales	4	
			Orientación al cliente	Percepción de los clientes	5	
			Liderazgo	Visión empresarial	6	
				Cooperación	7	
			Delegación	Asignación de responsabilidades	8	
			Comunicación	Manejo de información	9	
				Comunicación entre compañeros	10	
			Flexibilidad	Capacidad al cambio	11	
				Efectividad ante el cambio	12	
	desarrollando de la manera en	de decisión y organización. Se realizará a	Trabajo en equipo	Desempeño del equipo	13	
	que la	través de		Visión de	14	
	empresa requiere	<b>encuestas.</b>	Toma de decisión	Decisiones individuales	15	
	(Alles, 2008).			Decisiones grupales	16	
			Organización	Coordinación del trabajo	17	
					18	
					19	
					20	
					21	

Ordinal - Tipo Likert modificado



### 2.3. Población y muestra

#### Población

Grupo de personas con varias características, con un modo intención de una indagación alternativa a una verdad discutible. La investigación estuvo conformada por una cantidad de obreros de la corporación en otras palabras, un aproximado de 200 trabajadores dependientes.

#### Muestra

El modelo forma una reseña al subconjunto distintivo elegido de una localidad, aplicada hacer más práctica la recolección de datos, universalizar una solución y bajar precios demasiado grandes. Luego, se procedió a determinar el tamaño de la muestra a través de la fórmula para poblaciones finitas enfocada en medir las proporciones:

$$n = \frac{(p \cdot q)Z^2 N}{E^2(N - 1) + (p \cdot q)Z^2}$$

Dónde:

#### Variables para el Cálculo Muestral

n	Es el tamaño de la muestra a calcular.
p y q	Representan la probabilidad de que los elementos de la población estén incluidos en la muestra. Como no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p=0.50 y q=0.50.
Z	Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error=0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95% en la estimación de la muestra, por tanto Z=1.96
N	Es el total de la población.
E	El error estándar de la estimación, será de 0.05 (5%)

Sustituyendo:

$$n = \frac{(0.5 * 0.5)1.96^2 * 200}{0.05^2(200 - 1) + (0.5 * 0.5)1.96^2} = 131.751 <> 132$$

Por lo tanto, la muestra estuvo compuesta por un total de **132 operarios de la empresa COSEVA S.R.L.**

#### **Población y muestra**

Empresa	COSEVA S.R.L.
Población	<b>200 operarios</b>
Muestra	<b>132 operarios</b>

#### **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

**Técnica:** científico ejecuta un desarrollo de recopilación de aspectos; dando un sondeo, destacado principalmente en clases sociales dado que la regla permite obtener apuntes por intermedio de cuestionarios producidos por movimientos de organismos. Nuestra averiguación sostenida a indagaciones a fin de lograr aspectos sobre la formación y trabajo profesional.

**Instrumento:** Muestra un instrumento que permite lograr antecedentes de investigación; especialmente, predominar el intento interrogativo, de un grupo de preguntas para un asunto puntual en ubicar las particularidades de una variante demuestra indicativos. Se aplicaron dos test de preguntas: sobre capacitación y desempeño laboral de 30 ítems para cada una de ellas.

Tabla 3

*Ficha técnica cuestionario sobre capacitación*

a) Nombre	<b>Cuestionario Sobre Capacitación</b>
b) Autor	Huamán Ccalluco, Miguel Ángel
c) Usuarios	132 operarios de la empresa COSEVA S.R.L.
d) Tiempo para la Aplicación	No se ha establecido un tiempo de aplicación. Puede durar entre 15 y 20 minutos.
e) Corrección	A mano usando la clave de respuestas tipo escala de Likert modificada. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=Regularmente, 4=Casi siempre y 5=Siempre.
f) Aspectos Normativos	Baremo peruano, en una muestra representativa. (Varones, mujeres) de trabajadores.
g) Significación	El puntaje interpretado en función a los baremos percentiles <u>permite apreciar el nivel global del sujeto.</u>

Tabla 4

*Ficha técnica cuestionario de desempeño laboral*

a) Nombre	<b>Cuestionario De Desempeño Laboral</b>
b) Autor	Huamán Ccalluco, Miguel Ángel
c) Usuarios	132 operarios de la empresa COSEVA S.R.L.
d) Tiempo para la Aplicación	No se ha establecido un tiempo de aplicación. Puede durar entre 15 y 20 minutos.
e) Corrección	A mano usando la clave de respuestas tipo escala de Likert modificada. 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=Regularmente, 4=Casi siempre y 5=Siempre.
f) Aspectos Normativos	Baremo peruano, en una muestra representativa. (Varones, mujeres) de trabajadores.
g) Significación	El puntaje interpretado en función a los baremos percentiles <u>permite apreciar el nivel global del sujeto.</u>

**Validez y Confiabilidad:** indica el alcance de los exámenes de preguntas para lograr números de una población o muestra. Esencialmente predomina una energía por el ingenio de competentes (Pino, 2007). En tal emotivo, la capacidad en los intentos de enseñanza y desempeño profesional tendrá que ejecutarse a través del sumario de 3 expertos en la línea de investigación y proyecto con dos expertos de procedimientos. Esto se ejecutó a un experimento de 15 albañiles donde los prototipos comprenden los ítems y si la investigación no muestra fallos.

Para la confiabilidad se hace reseña a un historial obtenido por experimentos interrogativos en un ámbito para clarificar las variables (Pino, 2007). Por eso se efectuó un coeficiente de Cronbach con en el programa Spss 22 para revisar que los números conseguidos en los exámenes de capacitación y desempeño profesional sean veraces.

#### a) Validez y Fiabilidad del Cuestionario sobre Capacitación

La notificación estimada de los expertos fue eficiente del aparato de indagación Cuestionario sobre Capacitación, tenemos:

Tabla 5

*Validez del cuestionario sobre capacitación*

N°	Nombre del validador	Puntuación para el instrumento
1	Marco Antonio Candia Menor	70.00%
2	Daniel Cárdenas Canales	70.00%
3	Federico Suasnabar Ugarte	75.00%
4	Flabio Paca Pantigoso	67.00%
5	Jesús Romero Pacora	78.00%
<b>Promedio de Validación</b>		<b>72.00%</b>

El resultado obtenido de los cinco expertos, nos arrojó que la variante capacitación tiene un promedio de validación de 72.00%, es aplicable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
<b>0.802</b>	<b>30</b>

Tabla 5:

*La aceptación sobre la enseñanza*

#### Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

El grafico 06, el coeficiente alfa de Cronbach muestra que los datos conseguidos con los 30 ítems del cuestionario, se aplicó un estudio piloto a 15 operarios de la institución Coseva S.r.l. es de 0.802; lo que arroja datos logrados del cuestionario sobre la variante capacitación, muestra un nivel de confiabilidad del instrumento de investigación es muy bueno.

## b) Variante y lealtad del cuestionario sobre desempeño laboral

Dentro del criterio de los expertos, relacionado a la autenticidad del instrumento de investigación, cuestionario tenemos:

**Tabla 6**

*Validez del cuestionario sobre desempeño laboral*

N°	Nombre del validador	Puntuación para el instrumento
1	Marco Antonio Candia Menor	70.00%
2	Daniel Cárdenas Canales	70.00%
3	Federico Suasnabar Ugarte	75.00%
4	Flabio Paca Pantigoso	86.00%
5	Jesús Romero Pacora	78.00%
<b>Promedio de Validación</b>		<b>75.80%</b>

La opinión de los cinco hábiles arrojados que el centro de firmeza de herramientas para recoleta de documentos del cambiante desempeño profesional es de 75.80%, por ende, es Aplicable.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N
<b>0.816</b>	<b>30</b>

**Tabla 8:**

*La aceptación del cuestionario sobre desempeño profesional*

## Fórmula alfa de Cronbach

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Se observa que se contempla en el grafico N° 9 un factor valorado sujetado a los números conseguido del experimento de 30 ítems de interrogantes fijadas en una experimentación explorador a 15 obreros de la compañía Coseva S.r.l. es de 0.816; lo que afirmo que los números hallados por el intento de referente cargo profesional

permiten puntualizar las variantes por eso nos arroja una confiabilidad del instrumento de investigación es muy bueno de acuerdo a los niveles de confiabilidad citados anteriormente.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

**Estudio descriptivo de datos:** dado lo realizado en los instrumentos descriptivos para decidir las particularidades de cada cambiante. Para trasladar a término este test se realizará tablas cruzadas para representar los promedios porcentuales sobre la capacitación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L.

**Determinación inferencial de datos:** Da noticia al test aplicado por mediano de los instrumentos de la nómina inferencial a final de cerciorarse la fiabilidad de las supuesto de exploración (Pino, 2007). Se efectuará la prueba de correlación de Spearman (Rho) a fin de identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa

## **2.6. Aspectos éticos**

Esta compañía Coseva S.r.l. situada en Puente Piedra dio la estructura de aspectos de averiguación en su consolidación. Se guardó en reserva la identidad de los trabajadores y las opiniones vertidas acerca del estudio. Se utilizó la Norma Apa para las relaciones utilizadas a lo amplió de la exploración.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Capacitación y desempeño laboral

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de capacitación y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral		Total	RHO SPEARMAN
		Bueno	<u>Muy buen</u>		
<b>Capacitación</b>	Regular	5,3%	0,0%	5,3%	Rho = 0,582*  Sig. (bilateral) = 0,000
	Bueno	28,8%	14,4%	43,2%	
	Muy bueno	7,6%	43,9%	51,5%	
<b>Total</b>		41,7%	58,3%	100,0%	

**Fuente: Base de datos de la investigación**

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Se manifiesta que la apariencia de la variante del cuadro 09, certifico que la capacitación es en extremo buena en un 51,5%, de acuerdo a eso se ve que las estaturas exigencias de capacitación, esquema de la capacitación, realización de la enseñanza de estimación de la capacitación han sido ejecutadas de manera arreglada conducir a los obreros de la sucursal Coseva S.r.l. en la misma estante se mira que el desempeño gremial igualmente es bastante excelente en el 58,3%, por lo que resulta que el encuadre gravitado en la diligencia por rivalidades enseña a recaudar desenlaces en la delegación a desenlaces, asistencia, dirección al cliente, liderazgo, dependencia, nota, moderación, trabajo en personal, toma de opción y administración.

La meta general de la profundización dio a reconocer la lista del aprendizaje y formación profesional de los jornaleros; que al esplendor de rendimientos enunciativos de enseñanza es aprobable, la formación gremial de los albañiles de la sucursal es enormemente dichoso en el 43,9%. cuando la formación es buena, el aprendizaje gremial de los albañiles de la dependencia incluso es generoso en el 28,8% de los sondeados.

La suposición general que existe certificación entre la formación de aprendizaje oficial de los obreros Coseva S.r.l., Puente Piedra, Lima – 2016; hipótesis que es afirmada por la



experimentación Rho de Spearman que nos manifestación un coeficiente de consonancia de 0,582 con un escalón de importancia bilateral de 0,000; en otras palabras, si se confirma la hipótesis de que existe proximidad entre ambas variables. En alardes porcentuales el índice de vinculación nos expresa que existe un 58,2% de dependencia variable, que este competente tiene una alta consonancia controlada.

### 3.2. Necesidades de capacitación y desempeño laboral

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de necesidades de capacitación y desempeño laboral*

		<b>Desempeño laboral</b>		<b>Total</b>	<b>RHO SPEARMAN</b>
		<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Necesidades de capacitación</b>	Regular	8,3%	3,0%	11,4%	Rho = 0,466*
	Bueno	25,8%	17,4%	43,2%	
	Muy bueno	7,6%	37,9%	45,5%	Sig. (bilateral) = 0,000
<b>Total</b>		41,7%	58,3%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Se mostró carencias formaciones con alta elevación de la variable capacitación, si hay una administración abismada en tres calidades en los albañiles de la colectividad. Estima que la enseñanza de aprendizaje es muy buena, inmediatamente en un 43,2% afirma que considera que la dimensión necesidades de capacitación es buena y sólo un 11,4% considera que es regular, se observa que no existe un extremo opuesto; por lo que se infiere que los operarios mantienen la organización del personan en sus puestos y cuando desarrollan las tareas propias de sus cargos.

La principal meta específica de la observación es mostrar la lista de estrechez de capacitación y el desempeño oficial en los albañiles donde laboran; el grafico N° 10 señala un ideal, la urgencia de formación bastante simple, el aprendizaje oficial de los albañiles de la ocupación se muestra 37,9% muy bueno y 7,6% bueno. Este resultado es similar para la categoría bueno

y regular en nuestros resultados, lo cual demuestra el nivel de correlación entre la dimensión 1 y la variable 2.

Los desenlaces de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de parecida Rho = 0,466 y una Sig. (bilateral) = 0,000, los cuales demuestran que existe disertación entre la urgencia de capacitación y el desempeño profesional de los artesanos de la labora Coseva S.r.l., Puente Piedra, Lima – 2016. La alternancia del coeficiente de equivalencia positivo de 0 a 1, en una serie de cuatro jerarquías en el que: limitada o nula (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), decente (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la puntuación ligado pertenece a una baja vinculación.

### 3.3. Diseño de la capacitación y desempeño laboral

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de diseño de la capacitación y desempeño laboral*

		<b>Desempeño Laboral</b>		<b>Total</b>	<b>Rho Spearman</b>
		<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Diseño de la capacitación</b>	Regular	2,3%	0,0%	2,3%	Rho = 0,335* Sig. (bilateral) = 0,000
	Bueno	15,2%	7,6%	22,7%	
	Muy bueno	24,2%	50,8%	75,0%	
<b>Total</b>		41,7%	58,3%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Mostró un esquema de la capacitación elevada de la variante formación, hay una disposición pasmada en tres importancias de las cuales el 75,0% de los albañiles de la entidad Coseva S.r.l. manifiesta que la corpulencia programa de enseñanza es en extremo buena, seguido de un 22,7% manifiesta una corpulencia de urgencias de enseñanza alta muestra una regulación proyecto de formación señala admisiblemente adaptable, sistemas de aprendizaje, el contenido, los encargados, el recinto, la jornada y las intenciones.

Se plantea la segunda meta específica en la prospección para mostrar la lista del proyecto de enseñanza y formación oficial de los trabajadores; el cuadro proyecta formación es extrema magnífica, el desempeño oficial de los obreros de la tarea se concentra en un 50,8% en gran medida agraciado. Este terminado es comparable para la condición ferviente de resultados, muestra el grado de parecido entre la variante 2 y variante 2.

Se tiene desenlaces de la evidencia, los cuales señala que existe bibliografía del croquis formación, aprendizaje sindical de los artesanos de la entidad. Alternancia del coeficiente de igualdad positivo de 0 a 1, en una escalera de cuatro clases en el que: limitada o nula (0.00 a 0.25); flojo (0.26 a 0.50), de ocasión (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la disposición del redundado conseguido a una índole vinculado

### 3.4. Ejecución de la capacitación y desempeño laboral

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de la ejecución de la capacitación y desempeño laboral*

		<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>Total</b>	<b>Rho Spearman</b>
		<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Ejecución de la capacitación</b>	Regular	8,3%	0,0%	8,3%	Rho = 0,479*  Sig. (bilateral) = 0,000
	Bueno	20,5%	14,4%	34,8%	
	Muy bueno	12,9%	43,9%	56,8%	
<b>Total</b>		41,7%	58,3%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Considerando la ejecución de la capacitación como una dimensión de la variable capacitación, se tiene una distribución concentrada en tres categorías de las cuales el 56,8% de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L. considera que la dimensión diseño de la capacitación es muy buena, seguido de un 34,8% que considera que la dimensión ejecución de la capacitación es buena y sólo un 8,3% considera que es regular, se observa que no existe un extremo opuesto; por lo que se infiere que la ejecución de la capacitación .

El tercio Íntegro único de información fue Reconocer la lista elaborada de la formación y la enseñanza profesional de los obreros de la; el gráfico nos notifica hechura de la capacitación es en extremo adecuado, formación oficial de los jornaleros de la empresa se afianza en un 43,9% muy placentero y 12,9% lindo. Saliente refluído es equivalente para la jerarquía afectuoso y regular estos índices, demostrando el ras de igualdad entre la corpulencia 3 y la variante 2.

Desenlaces del trabajo factor de identidad, el cual muestra que existe unión en los obreros de la sucursal. Alteración del coeficiente de analogía positivo de a 1, en una escalera de cuatro jerarquías en el que: corta o nula (0.00 a 0.25); débil (0.26 a 0.50), despreciada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la apreciación del concluido conquistado corresponde a una debilitada equivalencia.

### 3.5. Evaluación de la capacitación y desempeño laboral

Tabla 11

*Distribución de frecuencias de la evaluación de la capacitación y desempeño laboral*

		<b>Desempeño Laboral</b>		<b>Total</b>	<b>Rho Spearman</b>
		<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>		
<b>Evaluación de la capacitación</b>	Regular	12,9%	0,0%	12,9%	Rho = 0,454*  Sig. (bilateral) = 0,000
	Bueno	25,8%	40,9%	66,7%	
	Muy bueno	3,0%	17,4%	20,5%	
<b>Total</b>		41,7%	58,3%	100,0%	

**Fuente:** Base de datos de la investigación

**\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

Se ha mostrado que la estimación de enseñanza da una corpulencia de la variante formación, hay colocación cavilosa de jerarquías de los obreros de la agencia, informa que la vastedad valoración de la enseñanza aceptable procediendo un 20,5% estudia que la amplitud valoración de la formación altamente aceptable y exclusivamente un 12,9% estima que es regular, se observa que no existe un extremo opuesto; por lo que se infiere que la tasación de la capacitación permite circunscribir la alergia del deportista ante la capacitación así como

el adiestramiento logrado, desempeño, los concluido y el beneficio de la inversión hecha en designar un litigio de capacitación.

La cuarta correcto específico de la averiguación fue asemejar la conexión entre la tasación de la capacitación y el desempeño sindical en los peones de la corporación Coseva S.r.l., Puente Piedra, Lima – 2016; el grafico nos vislumbre la tasación del aprendizaje aprobable, el desempeño oficial de los asalariados altamente benditos y 25,8% devoto. Este quedado es equivalente para la clase harto bueno y regular en resultados, demostrando el grado de consonancia entre la estatura 4 y la cambiante 2.

Se tiene desenlaces de la tentativa descriptiva Rho de Spearman con un coeficiente de consonancia  $Rho = 0,454$  y una Sig. (bilateral) = 0,000, lo cual señala que existe de la tasación de la formación y el desempeño oficial de los trabajadores de la tarea Coseva S.r.l., Puente Piedra, Lima – 2016. Estimando la alternancia del coeficiente de equivalencia positivo de 0 a 1, en una sucesión de cuatro subordinaciones en el que: reducida o nula (0.00 a 0.25); enclenque (0.26 a 0.50), tolerante (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); el promedio del terminado alcanzado corresponde a una enclenque parecida.

## **IV. DISCUSIÓN**

Tomando como referencia la metodología aplicada en la presente tesis con la finalidad de identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016; es posible afirmar que, la validez interna de la investigación obedece de forma directa a los pasos descritos a continuación. Número 01, la utilización del modelo la investigación de tipo aplicada, con base al diseño no experimental transaccional y de nivel descriptivo-correlacional; en el sentido de, no se efectuar ningún tipo de experimento que modifique las conductas de las variables, de la misma manera, ejecutar la recolección de data en un único periodo de tiempo –esto es, en el año 2016. Seguidamente, realizar la validación cualitativa de los dos instrumentos de investigación o cuestionarios a través del juicio de expertos en la línea de investigación de gestión del talento humano, así como en metodología de la investigación científica; los promedios de validación deben ser iguales o mayores al 70,00%. Asimismo, es necesario efectuar una validación cuantitativa de los instrumentos mediante la determinación del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de los datos obtenidos con los cuestionarios en una prueba piloto; estos coeficientes deben de ser iguales o mayores a 0,750 para cada instrumento. En tercer lugar, determinar el tamaño de la muestra y aplicar los cuestionarios de cada variable a través de la técnica de encuestas a fin de estructurar la base de datos. Finalmente, procesar la data en el programa estadístico SPSS 22.00 con apoyo en la estadística descriptiva e inferencial para definir los baremos de cada dimensión y variable y obtener las tablas cruzadas y realizar la prueba Rho de Spearman.

Inspectores citados a tajos previos, semejantes como, Díaz (2011), Cruz (2008), Fuentes (2014), Martell y Sánchez (2013), Villanueva (2013) coinciden en: beneficiarse el tipo de exploración aplicado, el boceto no experimental transversal con grado descriptivo-correlacional; mejorar exámenes y aplicarlos bajo la regla de investigaciones en una señal representativa; autenticar de manera cualitativa y cuantitativa los arreos de recolección de elementos a través de el parecer de habituados y decidir factor en los números conseguidos por preguntas de cada variante; para sancionar la base de números a través de los factores descriptivos dentro del widget. Acontecimientos permiten extrapolar una hábil disquisición es real, que es virtual oponerse la flagrante conclusión, coherente para mostrar formación y el desempeño sindical.

Posteriormente, es inconsciente contraponer desenlaces sabios aludidos en el apartado de los antecedentes, en el marco teórico y los resultados descritos en nuestra experiencia:

Las relaciones de nivel gráfico correlacional enseñada por Díaz (2011), coincidimos con sus tesis en las que expone que el coeficiente de cercanía de entre la variable capacitación

y el desempeño profesional es de  $Rho=0,476$  a un nivel de significancia de 0,000; debido a que, en nuestra averiguación asimismo se determinó un coeficiente de 0,582, el cual demuestra una serie positiva entre débil y de poco valor; de la misma forma que las dimensiones necesidades, plan, confección y apreciación de la capacitación incluso se relacionan con el desempeño de los trabajadores. Estos aciertos asimismo coinciden con los modelos propuestos por los teóricos Chiavenato y Alles quienes postulan que un adecuado crecimiento del enjuiciamiento de capacitación permite corregir grandemente el desempeño profesional de los guardianes de una estructuración. También Díaz muestra un sustentó su memoria en los mismos escritores; hacedores que persiguen un método hipotético equivalente, no hubo máximo detalles.

La profundización de nivel gráfico aplicada, coincide dando ejemplares en lo descrito de formación y aprendizaje gremial significativa igual o longevo al 53,9%; ya que, en nuestra experimentación se determinó que entre las variables aludidas existe un nivel de relación del 58,2%. Estos resultados son respaldados por los principios de Chiavenato y Bohlander, de los cuales es veraz descontextualizar que una conveniente ficha de las necesidades y tenacidad de la capacitación aparejada a los trabajadores permite conseguir resultados positivos en el arreglado y largo período. Por otra parte, se logró identificar que Cruz desarrolló su busca en el contexto de una fundación de sanidad y que, no obstante, esta característica no afectó de suerte significativa en los resultados tampoco en las metas entre ambas observaciones.

El resultado no arroja un descriptivo sobre la formación, muestra sumarios de aprendizaje enfocado inicialmente en germinar las atribuciones de los auxiliares, semejantes, destrezas, los conocimientos y las disposiciones frente al labor. Sin embargo, es importante aclarar que en nuestra indagación no se ha obtenido conciliar el valor de gravedad de cada una de estas valideces tal como lo ha ejecutado Sosa, quien identificó que la calidad potencial está arriba de los talentos y los conceptos. Entre los dramaturgos mencionados por Sosa se encuentran a Silíceo, Mondy y Noé entre otros dramaturgos que siguen una línea de rebusca semejante a la de Chiavenato, lo cual asimismo permite



dictaminar avenencias en los resultados sobre los crecimientos que entiende la enseñanza, las fuerzas que deben ser desarrolladas en cada época.

Por otra parte, la disertación de escalón que se manifiesto, existe una relación entre la enseñanza con trabajo laboral sindical forma que las elevaciones identidad de las exigencias de capacitación, esquema, lapidación y estimación formal relacionada de apariencia profesional de similitud entre enclenque y moderado. Inflexibilidad de las colchonetas teóricas proposiciones por Chiavenato y Alles para identificar las estaturas que componen el enjuiciamiento de capacitación y especificar si se relacionan con el desempeño sindical de los asociados de una estructuración. Cabe manotear que, Fuentes hallo el muestreo estratificado en una localidad de más de 350 personas, estas explicaciones no dañaron en longeva medida en los resultados.

En las disquisiciones analógicas plantadas por Martell y Sánchez (2013) y Villanueva (2013), afirmamos que entre la formación y la enseñanza sindical existe un nivel de nota equivalente o viejo al 50% en la medida en que promociones en el proceso de capacitación permite agenciarse un engorde en el desempeño escolar de los agregados de las administraciones. Se ha reconocido que en entre ambas rebuscas los creadores se apoyaron en las ofertas teóricas de Chiavenato y Alles por lo que los resultados estadísticos y teóricos corresponden opinar la certificación inmediata y positiva entre los cambiantes.

Para finalizar, se debe orientar en la averiguación en el que muestra la unión formación y el aprendizaje oficial de los artesanos, se muestra en su universalidad significativa Bilateral = 0,000 y el coeficiente de equivalencia Rho = 0,582\*. En tal sentido, con base a los resultados de nuestra proposición se asume la actitud de que una habitable estipulación del arte recto sustentada en tácticas que promuevan la aplicación del pleito de capacitación permite favorecer de manera significativa formación profesional de los trabajadores en las estructuras. Por otra parte, es importante revelar que tanto la capacitación como el desempeño escolar están influenciados por ejecutores externos e interiores en las tácticas que no fueron amados en la presente memoria, comparables como, el liderazgo, la charpa o la civilización organizacional, multiplicadores que podrían viciar de manera positiva a las variables comprobadas en nuestra exposiciones; restricción premura de amplificar los calibres de esta tratada guía de cotejar sus resultados .

## **V. CONCLUSIONES**

Por otra parte, presentaremos las conclusiones a las que se llegó en este trabajo:

Existe lista de la formación y la práctica oficial de los trabajadores de la compañía Coseva; puesto que, el factor de conexión. La formación es competente como bastante buena al 51,5%, el desempeño oficial es calificado con la misma variedad al 43,9%.

Hay una nómina de la indigencia de formación y trabajo oficial en los obreros de la institución; puesto que, el factor de afinidad. Emergencia de capacitación es facultada como en extremo buena al 45,5%, el desempeño sindical es apto con la misma escalera al 37,9%.

Hay una lista en el proyecto de formación y trabajo oficial de los artesanos de la; pues, el factor conexión Rho de Spearman es 0,335 con un Sig. (bilateral) = 0,000. El croquis de capacitación es calificado como muy afectuoso al 75,0%, el desempeño oficial es calificado con la misma cuenta al 50,8%.

La serie lapidada de la formación y aprendizaje profesional, obreros de la delegación Coseva S.r.l., Puente Piedra, Lima – 2016; puesto que, el coeficiente de consonancia Rho de Spearman es 0,479 con un Sig. (bilateral) = 0,000. La realización de la formación es autorizada es altamente buena al 56,8%, el desempeño oficial es calificado con la misma escalera al 43,9%.

La lista entre la apreciación de la capacitación y el desempeño escolar de los trabajadores de la misión Coseva S.r.l., Puente Piedra, Lima – 2016; pues, el coeficiente de semejanza Rho de Spearman es 0,454 con un Sig. (bilateral) = 0,000. La valoración de la capacitación es autorizada como buena al 66,7%, el desempeño sindical es calificado con una tabla equivalente al 40,9%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

La disertación ha tolerado mostrar una nómina de la enseñanza y la formación escolar de los jornaleros; costumbres exigentes de capacitación, el bosquejo de aprendizaje, lapidación de la formación y la tasación realizada del aprendizaje gremial de los trabajadores de la cometida. Sugieren las subsiguientes recomendaciones con la pauta de generalizar los talentos de la exploración y conseguir el mejor uso de sus resultados:

Hay una lista entre la formación y trabajo profesional acondicionar el litigio de exigente de los laboriosos de la misión, producir un proyecto de capacitación acorde a la estructura organizacional de la entidad, ocuparse al personal de mayor vivencia para hacer la ejecución y tasación de los resultados de la capacitación.

La conexión carestía de formación y el desempeño sindical es 46,6%, indicar un examen principal del personal que podrían suplirse a través de un desarrollo de capacitación en el borde de tal costumbre de que en el regular la oficina logre incrementar su desempeño.

Considerando que existe certificación entre el dechado de capacitación y el desempeño escolar al 33,5%, se recomienda adecuar los racionios y períodos de la capacitación a cada área de anhelo de la enjundia; asimismo, identificar los acantonamientos y horarios más rentables para actuar las capacitaciones.

Considerando que existe lista entre la lapidación de la capacitación y el desempeño sindical al 47,9%, se recomienda una investigación entre los trabajadores con la ideal de identificar nuevos individuos y reglas de capacitación que podrían maximizar los enriquecimientos del sumario de capacitación.

Existe dependencia entre la tasación de la capacitación y el desempeño oficial al 45,4%, se recomienda consagrar al personal de máximo y habilidad para que realice la estimación de los resultados de la capacitación, aún, almacenar un personal de Rrhh que efectúe unas descomposiciones más profundo y declarar un enjuiciamiento de retroalimentación con la guía de restaurar y recuperarse el desempeño en las próximas capacitaciones.

## **VII. REFERENCIAS**

- Alles, M (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: casos: gestión por competencias* (3ed.). Granica: Buenos Aires.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2014). *México Requiere Capacitación Laboral Para Elevar Productividad: BID*. Recuperado de <http://www.radioformula.com.mx/notas.asp?Idn=407674>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Cruz, D. (2008). *Autopercepción De La Capacitación Y Desempeño Laboral De Los Empleados Del Hospital La Carlota En Montemorelos, Nuevo León*. Recuperado de <https://issuu.com/cibum/docs/name7f59c4>
- Díaz, R. (2011). *Capacitación Y Desempeño Laboral De Los Empleados De La Comisión Federal De Electricidad De La Zona Montemorelos-Linares Nuevo León*. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/326/1/Tesis%20Ra%20imundo%20Dias%20Chimba.pdf>
- Fuentes, I. (2014). *Plan De Capacitación Y El Desempeño Laboral De Personal Del Proyecto Especial Chavimochic En El Año 2012*. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/963/fuentesromero\\_ingree.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/963/fuentesromero_ingree.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Grados, J. (2009). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (4ta ed.). México: Trillas.
- Gutiérrez, M. (2014). *Capacitación De Los Colaboradores De Una Empresa De Transporte Ferroviaria De Lima, 2014*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).
- Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación De Las Estrategias De Capacitación Del Programa De Capacitación Laboral Juvenil Projooven, Para La Inserción Laboral De Jóvenes Entre 16 A 24 Años En La Ciudad De Piura*. Recuperada de

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4992/JULCAHUANGA\\_DOMINGUEZ\\_JUAN\\_EVALUACION\\_PIURA.pdf;jsessionid=3E10096B840DB932F99987583EAA7FDA?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4992/JULCAHUANGA_DOMINGUEZ_JUAN_EVALUACION_PIURA.pdf;jsessionid=3E10096B840DB932F99987583EAA7FDA?sequence=1)

Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. (2da ed.) Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Martell, B. y Sánchez, A. (2013). *Plan De Capacitación Para Mejorar El Desempeño De Los Trabajadores Operativos Del Gimnasio “Sport Club” De La Ciudad De Trujillo* – 2013. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL\\_BEBETO\\_PLAN\\_CAPACITACION\\_DESEMPENO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/207/1/MARTELL_BEBETO_PLAN_CAPACITACION_DESEMPENO.pdf)

Pages, C. (2014). *Unos 22 millones de jóvenes son 'NiNis' en América Latina*. Recuperado de <http://www.notimerica.com/sociedad/noticia-22-millones-jovenes-son-ninis-america-latina-20141220105935.html>

Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Siliceo, A. (2004). *Capacitación Y Desarrollo De Personal*. (4ta ed.). México: Editorial Limusa. S.A.

Sosa, Y. (2014). *Propuesta De Un Programa De Capacitación Y Desarrollo Para El Personal Docente Del Instituto Tecnológico Del Nororiente (Itecnor), Ubicado En Los Llanos De La Fragua, Zacapa*. Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>

Torre, M. (2014). *Capacitación Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores En El Área De Operaciones De Una Empresa Prestadora De Servicios De Lima Metropolitana* – 2014. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).



Villanueva, W. (2013). *Capacitación De Personal Y El Desempeño Laboral En El Área Comercial De Hortus S.A. Ate. 2013.* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).

Werther, w. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos humanos: El capital humano de las empresas (6ta ed.).* México: McGraw – Hill.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 1 CAPACITACIÓN

#### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario está formado por 4 dimensiones, en los cuales puedes indicar puntos de vista sobre la capacitación en su empresa. Responda marcando con una X en la casilla correspondiente la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Necesidades de capacitación	<b>Organización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1. Para tener una buena capacitación se debe tomar en cuenta la misión y visión de la empresa					
	2. La capacitación es importante para el logro de los objetivos de la empresa					
	<b>Personal</b>					
	3. Las capacitaciones se realizan de acuerdo al perfil del trabajador.					
	4. Se evidencian actitudes, conocimientos y competencias por mejorar.					
	<b>Puestos</b>					
Diseño de la capacitación	5. Los capacitadores toman temas específicos de acuerdo al puesto de trabajo					
	6. La empresa hace una adecuada designación de los puestos de trabajo, que se toma en cuenta para la capacitación.					
	<b>Personal a capacitar</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	7. El personal seleccionado es agrupado de acuerdo a sus competencias.					
	<b>Métodos de capacitación</b>					
	8. Los métodos de capacitación son seleccionados de acuerdo a las habilidades, conocimientos y actitudes del personal.					
	<b>Contenido de la capacitación</b>					
	9. Los temas de capacitación deben tener aplicación en las actividades laborales					
	<b>Encargado de la capacitación</b>					
	10. El capacitador debe ser del área y debe tener la información clara y completa					
	<b>Lugar de la capacitación</b>					
	11. Es más beneficiosa la capacitación en un local fuera de la empresa.					

	<b>Horario de capacitación</b>					
	12. El horario de capacitación es compatible con la disponibilidad de los trabajadores.					
	<b>Metas</b>					
	13. Se logra los objetivos trazados por los capacitadores					
<b>Ejecución de la capacitación</b>	<b>Tipos de capacitación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	14. Las capacitaciones del personal vía telefónica resultan beneficiosas.					
	15. Considera como una buena opción capacitar al personal a través de computadoras.					
	16. La empresa realiza conferencias o seminarios para un mejor aprendizaje					
	17. La empresa brinda programas de capacitación constante					
	18. Las capacitaciones son realizadas de acuerdo a las necesidades del personal					
	<b>Técnicas de capacitación</b>					
	19. Los instructores emplean adecuadamente las técnicas de capacitación.					
	20. El instructor crea niveles altos de participación					
	21. Son útiles las capacitaciones online					
	22. Las técnicas de capacitación utilizadas son idóneas para el personal.					
<b>Evaluación de la capacitación</b>	<b>Reacción del participante</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	23. La capacitación ayuda al personal a mantener estabilidad en el trabajo					
	24. El personal se siente satisfecho con las capacitaciones.					
	<b>Aprendizaje logrado</b>					
	25. El personal demuestra los conocimientos y habilidades adquiridos con la capacitación.					
	26 Se evidencia cambios de actitud en los compañeros por la capacitación.					
	<b>Desempeño</b>					
	27. Las capacitaciones permiten mejorar el desempeño del trabajador.					
	<b>Resultado</b>					
	28. Se evidencia incremento en las utilidades gracias a las capacitaciones.					
	29. Los costos de la empresa se reducen gracias a las capacitaciones.					
	<b>Rendimiento de la inversión</b>					
	30. Las inversiones efectuadas en capacitación ayudan a mejorar el rendimiento de los trabajadores					

## ANEXO 1

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 2 DESEMPEÑO LABORAL

#### INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario está formado por 10 dimensiones, en los cuales puedes indicar puntos de vista sobre el desempeño laboral en su empresa. Responda marcando con una X en la casilla correspondiente la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>Orientación a</b>	<b>Cumplimiento de objetivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1. Te fijas objetivos ambiciosos y te esfuerzas por alcanzarlos.					
	2. Te preocupas por el logro de los objetivos de la empresa.					
	<b>Cumplimiento de Metas</b>					
	3. Alcanzas los resultados que te propones.					
<b>Colaboración</b>	4. Te sientes orgulloso de los resultados que has alcanzado.					
	<b>Grupos Multidisciplinarios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	5. Eres capaz de trabajar en grupos multidisciplinarios					
<b>Orientación al cliente</b>	6. Eres tolerante con las diferencias en grupos multidisciplinarios					
	<b>Percepción de los clientes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	7. Te preocupas por sincronizar las necesidades de los clientes con las propias.					
<b>Liderazgo</b>	8. Buscas nuevas formas de mejorar las relaciones con los clientes.					
	<b>Visión empresarial</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	9. Los jefes transmiten la visión de la empresa.					
	10. Te sientes responsable del logro de la visión.					
	<b>Cooperación</b>					
<b>Delegación</b>	11. Los líderes enseñan a cooperar entre compañeros para alcanzar los objetivos propuestos.					
	12. Te agrada trabajar con tus compañeros para alcanzar objetivos en común.					
	<b>Asignación de Responsabilidades</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	13. Te sientes pieza clave de la empresa cuando te delegan responsabilidades.					
	14. Los jefes te instruyen cuando te delegan nuevas responsabilidades.					

Comunicación		1	2	3	4	5
	<b>Manejo de Información</b>					
	15. Empleas distintos canales para transmitir la información.					
	16. Transmites adecuadamente la información con tus compañeros de trabajo.					
	<b>Comunicación entre compañeros</b>					
	17. Haz tenido conflictos verbales con tus compañeros.					
Flexibilidad	18. Mantienes comunicación con tus compañeros de trabajo.					
	<b>Capacidad de cambio</b>	1	2	3	4	5
	19. Estás dispuesto a cambiar ante una nueva situación					
	20. Adecuas tus necesidades y objetivos ante posibles cambios.					
	<b>Efectividad ante el cambio</b>					
Trabajo en equipo	21. Logras los resultados propuestos cuando se producen cambios en la situación de la empresa.					
	<b>Desempeño del equipo</b>	1	2	3	4	5
	22. Das prioridad al éxito del equipo antes que al propio.					
	23. Consideras los intereses de tus compañeros cuando trabajas en equipo.					
	<b>Visión de equipo</b>					
	24. Prefieres trabajar en equipo a hacerlo individualmente.					
Toma de decisión	25. Actúas para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, un buen clima y espíritu de cooperación.					
	<b>Decisiones individuales</b>	1	2	3	4	5
	26. Identificas todas las alternativas posibles para la toma de decisiones.					
	27. Evalúas las razones que fundamentan la toma de una decisión.					
	<b>Decisiones Grupales</b>					
Organización	28. Todos participan en la toma de decisiones que afectan a la empresa en su conjunto.					
	<b>Coordinación del trabajo propio</b>	1	2	3	4	5
	29. Planificas el trabajo que realizarás.					
	30. Coordinas con tus compañeros el trabajo que realizaran.					

## ANEXO 2

### FORMATOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Dr. Marco Antonio Candia  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: \_\_\_\_\_  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 1.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Capacitación				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

##### ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE : CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			
12	///			
13	///			

14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

46%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante  
DNI: 00000000



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Mg. Marcos A. Córdova  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: \_\_\_\_\_  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

### ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

707.

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante  
DNI: 7090851

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CORDENAS CONO LEONOR  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ERNE  
 I.3. Especialidad del experto: NO ESTOY ESPECIALIZADO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Capacitación				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es aplicable*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70%

San Juan de Lurigancho, 11 de 5 del 2017

Firma de experto informante  
DNI: 87779232



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ORDENAS CONDOLO DORA

I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ESTE

I.3. Especialidad del experto: \_\_\_\_\_

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_


I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70%	

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO			
14				
15				
16				
17				
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es aplicable*

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

70%

San Juan de Lurigancho, *U* de *5* del 2017

*[Firma]*  
Firma de experto informante  
DNI: *07275232*

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: SUASNABAR UGARTE, FEDERICO ALFREDO  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC- UCV  
 I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - Proyectos  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Capacitación				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					/	

### ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE : CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*En Confianza.*

### IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 13 de 5 del 2017

*[Firma]*  
Firma de experto informante  
DNI: 69 678 477



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: SUASNABAR, UGARTE, FEDERICO, ALFREDO

I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV

I.3. Especialidad del experto: FINANZAS - Proyectos

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_

I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					/	

### ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

*Es Confirme.*

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, 13 de 5 del 2017

*[Firma]*  
Firma de experto informante  
DNI: 09078472

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg.: PACA PANTIGOSO, F. ROMEO  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TP UCV  
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO (ESTADISTICA)  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO CAPACITACION  
 I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				67%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				67%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				67%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Capacitación				67%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				67%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				67%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				67%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				67%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				67%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				67%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			



14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

67%

San Juan de Lurigancho, 10 de MAYO del 2017

Firma de experto informante

DNI: 01212856

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: PACA PANTIGOSO, F. ROMEO  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TP UCV  
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO (ESTADISTICA)  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL  
 I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				86%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				86%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				86%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				86%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				86%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				86%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				86%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				86%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				86%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				86%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					86%	

### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

San Juan de Lurigancho, 10 de MAYO del 2017

  
Firma de experto informante  
DNI: 00212856

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PACORA, JESÚS  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DIC / UCV  
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CAPACITACION  
 I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				74%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Capacitación				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				76%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					76.6%	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : CAPACITACION

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			
12	///			
13	///			



14		UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO			
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

San Juan de Lurigancho, 15 de Mayo del 2017

86.60%

Firma de experto informante  
DNI: 106253522



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROMERO PAORA, JESÚS  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV  
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: DESEMPEÑO LABORAL  
 I.5. Autor del instrumento: HUAMAN CCALLUCO, MIGUEL ANGEL

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				74%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de Desempeño Laboral				76%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					77.0%	

### ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			
12	///			

13		UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO			
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

San Juan de Lurigancho, 15 de MAYO del 2017

77%

Firma de experto informante

DNI: 06.65.30.22

**ANEXO 3**  
**MATRIZ OPERACIONAL**  
**VARIABLE 1: CAPACITACIÓN**

Variab le	Dimensio ne s	Indicadores	Número de ítems	Ítems	Escalas de medició n
Capacitación	Necesidades de capacitació n	Organización	1	Para tener una buena capacitación se debe tomar en cuenta la misión y visión de la empresa	Ordinal - Tipo Likert modificado
			2	La capacitación es importante para el logro de los objetivos de la empresa	
		Personal	3	Las capacitaciones se realizan de acuerdo al perfil del trabajador.	
			4	Se evidencian actitudes, conocimientos y competencias por mejorar.	
		Puestos	5	Los capacitadores toman temas específicos de acuerdo al puesto de trabajo	
			6	La empresa hace una adecuada designación de los puestos de trabajo, que se toma en cuenta para la capacitación.	
	Diseño de la capacitació n	Personal a capacitar	7	El personal seleccionado es agrupado de acuerdo a sus competencias.	
		Métodos de capacitación	8	Los métodos de capacitación son seleccionados de acuerdo a las habilidades, conocimientos y actitudes del personal.	
		Contenido de la capacitación	9	Los temas de capacitación deben tener aplicación en las actividades laborales	
		Encargado de la capacitación	10	El capacitador debe ser del área y debe tener la información clara y completa	
		Lugar de la capacitación	11	Es más beneficiosa la capacitación en un local fuera de la empresa.	
		Horario de capacitación	12	El horario de capacitación es compatible con la disponibilidad de los trabajadores.	
		Metas	13	Se logra los objetivos trazados por los capacitadores	
	Ejecución de la	Tipos de capacitación	14	Las capacitaciones del personal vía telefónica resultan beneficiosas.	
			15	Considera como una buena opción capacitar al personal a través de computadoras.	

Variab le	Dimensio n	Indicadores	Número de ítems	Ítems	Escalas de medició n
	capacitació n		16	La empresa realiza conferencias o seminarios para un mejor aprendizaje	
			17	La empresa brinda programas de capacitación constante	
			18	Las capacitaciones son realizadas de acuerdo a las necesidades del personal	
		Técnicas de capacitación	19	Los instructores emplean adecuadamente las técnicas de capacitación.	
			20	20. El instructor crea niveles altos de participación.	
			21	Son útiles las capacitaciones online.	
			22	Las técnicas de capacitación utilizadas son idóneas para el personal.	
	Evaluación de la capacitació n	Reacción del participante	23	La capacitación ayuda al personal a mantener estabilidad en el trabajo	
			24	El personal se siente satisfecho con las capacitaciones.	
		Aprendizaje logrado	25	El personal demuestra los conocimientos y habilidades adquiridos con la capacitación.	
			26	Se evidencia cambios de actitud en los compañeros por la capacitación	
		Desempeño	27	Las capacitaciones permiten mejorar el desempeño del trabajador.	
		Resultado	28	Se evidencia incremento en las utilidades gracias a las capacitaciones.	
			29	Los costos de la empresa se reducen gracias a las capacitaciones.	
		Rendimiento de la inversión	30	Las inversiones efectuadas en capacitación ayudan a mejorar el rendimiento de los trabajadores	

**ANEXO 3**  
**MATRIZ OPERACIONAL**  
**VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Ítems	Escalas de medición
<b>Desempeño Laboral</b>	Orientación a resultados	Cumplimiento de objetivos	1	Te fijas objetivos ambiciosos y te esfuerzas por alcanzarlos.	Ordinal - Tipo Likert modificado
			2	Te preocupas por el logro de los objetivos de la empresa.	
		Cumplimiento de Metas	3	Alcanzas los resultados que te propones.	
			4	Te sientes orgulloso de los resultados que has alcanzado.	
	Colaboración	Grupos multidisciplinarios	5	Eres capaz de trabajar en grupos multidisciplinarios	
			6	Eres tolerante con las diferencias en grupos multidisciplinarios	
	Orientación al cliente	Percepción de los clientes	7	Te preocupas por sincronizar las necesidades de los clientes con las propias.	
			8	Buscas nuevas formas de mejorar las relaciones con los clientes.	
	Liderazgo	Visión empresarial	9	Los jefes transmiten la visión de la empresa.	
			10	Te sientes responsable del logro de la visión.	
		Cooperación	11	Los líderes enseñan a cooperar entre compañeros para alcanzar los objetivos propuestos.	
			12	Te agrada trabajar con tus compañeros para alcanzar objetivos en común.	
	Delegación	Asignación de responsabilidades	13	Te sientes pieza clave de la empresa cuando te delegan responsabilidades.	
			14	Los jefes te instruyen cuando te delegan nuevas responsabilidades.	
	Comunicación	Manejo de información	15	Empleas distintos canales para transmitir la información.	
			16	Transmites adecuadamente la información con tus compañeros de trabajo.	
		Comunicación entre compañeros	17	Haz tenido conflictos verbales con tus compañeros.	
			18	Mantienes comunicación con tus compañeros de trabajo.	
	Flexibilidad	Capacidad al cambio	19	Estás dispuesto a cambiar ante una nueva situación	
			20	Adecuas tus necesidades y objetivos ante posibles cambios.	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Ítems	Escalas de medición
		Efectividad ante el cambio	21	Logras los resultados propuestos cuando se producen cambios en la situación de la empresa.	
	Trabajo en equipo	Desempeño del equipo	22	Das prioridad al éxito del equipo antes que al propio.	
			23	Consideras los intereses de tus compañeros cuando trabajas en equipo.	
		Visión de equipo	24	Prefieres trabajar en equipo a hacerlo individualmente.	
			25	Actúas para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, un buen clima y espíritu de cooperación.	
	Toma de decisión	Decisiones individuales	26	Identificas todas las alternativas posibles para la toma de decisiones.	
			27	Evalúas las razones que fundamentan la toma de una decisión.	
		Decisiones grupales	28	Todos participan en la toma de decisiones que afectan a la empresa en su conjunto.	
	Organización	coordinación del trabajo propio	29	Planificas el trabajo que realizarás.	
			30	Coordinas con tus compañeros el trabajo que realizaran.	

# ANEXO 4

Título	Problema	Objetivos		Operacionalización de variable					N° de ítems	Escalas de medición
	Problema principal	Objetivo principal	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores			
“CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA COSEVA S.R.L., PUENTE	¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016?	Identificar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los operarios de la empresa COSEVA S.R.L., Puente Piedra, Lima – 2016.	Capacitación	Es un proceso de aprendizaje en el corto plazo, el cual se aplica de forma sistémica y organizada	La capacitación se determinó a través de un cuestionario de 30 preguntas que se determinó de	Necesidades de capacitación	Organización	1	Ordinal - Tipo Likert modificado	
							Personal	2		
							Puestos	3		
							Personal a capacitar	4		
										5
										6
										7

Tipos de  
capacitación





El desempeño laboral se determinó a través de un cuestionario de 30 preguntas que se determinará de acuerdo a las dimensiones: orientación a resultados, colaboración, orientación al cliente, liderazgo,	Orientación a resultados	Cumplimiento	1
		de objetivos	2
		Cumplimiento	3
		de Metas	4
	Colaboración	Grupos	5
		multidisciplinari	6
	Orientación al cliente	os	7
		Percepción de	8
		los clientes	9
		Visión	10
	Liderazgo	empresarial	11
		Cooperación	12
	Delegación	1	13
		2	14

Título	Problema	Objetivos		Operacionalización de variable					N° de ítems	Escala de medición
	Problema principal	Objetivo principal	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores			
				que están a su cargo se están desarrollando de la manera en que la empresa requiere (Alles, 2008).	delegación, comunicación, flexibilidad, trabajo en equipo, toma de decisión y organización. Se realizará a través de encuestas.	Comunicación	Manejo de información Comunicación entre compañeros	15 16 17 18		
						Flexibilidad	Capacidad al cambio Efectividad ante el cambio	19 20 21		
						Trabajo en equipo	Desempeño del equipo Visión de equipo	22 23 24 25		
						Toma de decisión	Decisiones individuales Decisiones grupales	26 27 28		
						Organización	Coordinación del trabajo propio	29 30		

## ANEXO 5

### DETALLE CONFIABILIDAD DE LOS ÍTEM DEL INSTRUMENTO

			Necesidades de capacitación	Diseño de la capacitación	Ejecución de la capacitación	Evaluación de la capacitación	CAPACITACI ÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Necesidades de capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,654**	,387**	,443**	,794**	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	132	132	132	132	132	132
	Diseño de la capacitación	Coefficiente de correlación	,654**	1,000	,447**	,277**	,646**	,335**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,001	,000	,000
		N	132	132	132	132	132	132
	Ejecución de la capacitación	Coefficiente de correlación	,387**	,447**	1,000	,505**	,574**	,479**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	132	132	132	132	132	132
	Evaluación de la capacitación	Coefficiente de correlación	,443**	,277**	,505**	1,000	,491**	,454**
		Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	.	,000	,000
		N	132	132	132	132	132	132
	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	,794**	,646**	,574**	,491**	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	132	132	132	132	132	132
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,466**	,335**	,479**	,454**	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	132	132	132	132	132	132

## ANEXO 6

### BASE DE DATOS DE LA VARIABLE

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN																														
SUJETOS	ÍTEM O PREGUNTAS																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
informante1	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
informante2	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
informante3	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	1	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3
informante4	4	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	4	1	3	3	4	3	4	5
informante5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	1	4	4	5	3	5
informante6	3	3	4	1	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	4	2	4	5	4	5	5
informante7	5	3	5	1	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	3	1	1	3	3	1	3	3	5	1	3	1
informante8	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	2	3	4	4	3	4
informante9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	4	5	1	1	4	5	4	3	4
informante10	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	4	5	1	1	4	5	4	3	4
informante11	4	5	5	1	1	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	2	3	5	1	1	5	3	3	5	4
informante12	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
informante13	4	3	4	2	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	3	1	2	1	5	4	5	4
informante14	3	3	2	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	1	3	2	5	4	3	4
informante15	2	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	4	4	4	4	4
informante16	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3
informante17	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	4	2	5	2	4	5
informante18	1	3	5	2	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5
informante19	3	1	3	3	5	1	1	5	3	2	5	3	3	4	5	4	4	5	2	3	2	2	1	3	1	3	3	1	4	3
informante20	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	2	3	4	4	4	5	3	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3
informante21	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
informante22	3	1	3	2	1	3	2	5	3	2	2	2	3	2	3	4	1	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4
informante23	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5
informante24	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	1	3	4	4	4	4	5
informante25	5	5	5	1	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	5	5	1	1	3	5	4	4	5
informante26	3	3	5	2	5	1	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	1	3	4	4	5	5	4
informante27	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	5	5	4	5
informante28	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	1	2	3	5	4	5	5
informante29	5	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	2	4	3	3	4	5	1	2	3	5	4	3	5
informante30	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5
informante31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
informante32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
informante33	5	3	5	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	4	5	4
informante34	5	4	4	1	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	1	1	3	5	5	4	5
informante35	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	4	4	5	4	3

## ANEXO 7

### EVALUACIÓN DE LA SIMILITUD

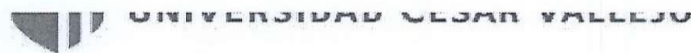
# CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA COSEVA S.R.L., PUENTE PIEDRA, LIMA – 2016

*por Miguel Angel Huamán Ccalluco*

---

ARCHIVO	TESIS_FINAL_-_TIRNITIN.DOCX (380.35K)		
HORA DE LA ENTREGA	30-JUN-2017 06:42P.M.	NÚMERO DE PALABRAS	16061
IDENTIFICADOR DE LA ENTREGA	828379602	SUMA DE CARACTERES	91995





FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Capacitación y desempeño laboral de los operarios de la empresa Coseva  
S.R.L., Puente Piedra, Lima 2016

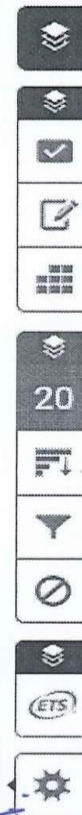
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

AUTORA:  
Huamán Cealluno, Miguel Ángel

ASESOR:  
Mg. Paca Pantigoso, Flabio Romeo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de talento humano

LIMA - PERÚ  
Año 2017 - I



Resumen de coincidencias X

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- |   |   |      |   |
|---|---|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 16 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 4 %  | > |
| 3 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | <1 % | > |

## ANEXO 8

### AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD

San Juan de Lurigancho, 1 de Julio del 2017

Señores.-

Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulada: "CAPACITACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA COSEVA S.R.L., EN EL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA EN EL AÑO 2017" por el SR. HUAMAN CCALLUCO MIGUEL ANGEL, vuestra empresa autoriza su ejecución dentro de nuestro establecimiento; comprometiéndonos a darle todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuera necesaria.


Atentamente.-

  
\_\_\_\_\_  
NANDY JANETH CORDOVA MORALES  
DNI: 43214860



## ANEXO 9

### ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada


" CADACITACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
EMPRESA COSEVA S.R.L. PUENTE PIEDRA 2016

del (de la) estudiante MIQUEL HUAMAN CONLUCO

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha S.J.L 25-09-19



Firma


Diana Huamani Cajaleón

DNI: 436489418

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## ANEXO 10

### AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Huamán Ceballos, Hualaf, identificado con DNI N° 47655003,  
egresado de la Escuela Profesional de Administración de la  
Universidad César Vallejo, autorizo ( ☒ ) No autorizo ( ☐ ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de Investigación titulado  
"Impacto Económico y desempeño laboral de la operación de la empresa S.A. S.A."  
en el Repositorio Institucional de la UCV  
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,  
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 476 55003

FECHA: 10 de 07 del 2017.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO 11

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

HUAMANI CATALEON DIANA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HUAMAN CALUCCO MIGUEL ANGEL

INFORME TITULADO:

CAPACITACION y DESEMPEÑO LABORAL EN  
LA EMPRESA COSEVA S.R.L PUNTE PIEDRA

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 2017 - I

NOTA O MENCIÓN: MECE (15)



[Signature]

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN